Deutscher Bundestag **Drucksache 19/6843**

19. Wahlperiode 04.01.2019

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Dr. Danyal Bayaz, Anja Hajduk, Lisa Paus, Dr. Gerhard Schick, Stefan Schmidt, Beate Müller-Gemmeke, Claudia Müller, Katharina Dröge, Sven-Christian Kindler, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Möglichkeiten für Mitarbeiterbeteiligung in Startups und anderen Unternehmen

Der Erfolg von Startups ist nicht allein eine Frage der Geschäftsidee. Oft hängt der Erfolg an der Fähigkeit, talentierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuziehen und langfristig ans Unternehmen zu binden. Mit geringen finanziellen Ressourcen ausgestattet und im Wettbewerb mit deutschen Großkonzernen, der Wissenschaft und ausländischen Startups, kann dies für junge Unternehmen eine echte Herausforderung sein. Laut einer Studie von PricewaterhouseCoopers wird die Personalplanung und -rekrutierung als die mit Abstand größte Herausforderung von Startups bezeichnet (www.pwc.de/de/startups/pwc-studie-startups-in-deutschland-2018.pdf).

In einem Aufruf europäischer Startups (https://notoptional.eu/) wird ebenfalls auf die Bedeutung der Mitarbeitergewinnung für junge Unternehmen hingewiesen. Dazu sei die Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Unternehmen von großer Bedeutung. Eine Studie zum Thema kommt zu dem Ergebnis, dass im europäischen Vergleich besonders in der Bundesrepublik schlechte Rahmenbedingungen für Mitarbeiter(-kapital-)beteiligungen existieren (www.indexventures.com/rewardingtalent/handbook/when-are-employees-taxed). Dies hat konkrete Folgen: Während Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in deutschen Later-Stage Startups lediglich 10 Prozent des Unternehmens gehören, liegt dieser Wert in den USA mit 20 Prozent doppelt so hoch (www.gruenderszene.de/allgemein/startups-beteiligungen-mitarbeiterbeteiligung?interstitial_click)). Auch etablierte Unternehmen sind mit den gleichen Problemen wie Startups konfrontiert.

Weil die tatsächliche Beteiligung an Unternehmen so komplex ist, weichen Startups oftmals auf virtuelle Anteile aus. Das hat oft Konsequenzen für Transparenz und Sicherheit der Beteiligung.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Wie viele Unternehmen in Deutschland bieten nach Kenntnis der Bundesregierung ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern absolut und prozentual eine (Kapital-)Beteiligung an (aufgeschlüsselt nach Art Beteiligung)?
2. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind absolut und prozentual nach Kenntnis der Bundesregierung am Kapital ihres Unternehmens beteiligt (aufgeschlüsselt nach Volumen insgesamt und durchschnittlich pro beteiligtem Mitarbeiter)?

3. Wie hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungen im Zeitverlauf seit 1990 absolut und prozentual entwickelt?
4. Welche Hürden (formale und nicht formale) stehen derzeit nach Kenntnis der Bundesregierung der Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungen in Deutschland im Weg und gibt es empirische Erkenntnisse über die Bedeutung dieser Hindernisse?
5. Wieviel Prozent der Unternehmen sichern nach Kenntnis der Bundesregierung Mitarbeiterkapitalbeteiligung gegen Insolvenzrisiken ab (wenn möglich, bitte nach Größenklassen angeben)?
6. Wie hoch sind nach Kenntnis der Bundesregierung die prozentualen Kosten für die Insolvenzsicherung und wie bewertet die Bundesregierung den Sicherungsaufwand im Verhältnis zum Nutzen (wenn möglich, bitte nach Größenklassen differenzieren)?
7. Wie bewertet die Bundesregierung die Möglichkeiten zur Insolvenzsicherung für Mitarbeiterbeteiligungsmodelle, insbesondere für junge sowie kleine und mittlere Unternehmen?
8. Wie viel Prozent der Startup-Mitarbeiter/-innen in Deutschland besitzen nach Kenntnis der Bundesregierung virtuelle (oder andere?) Anteile an ihren Unternehmen?
9. Welche Vor- und welche Nachteile sieht die Bundesregierung bei der aktuell häufig gewählten virtuellen Anteilsform?
10. Wie bewertet die Bundesregierung das Ergebnis der Index Ventures-Untersuchung (www.indexventures.com/rewardingtalent/handbook/when-are-employees-taxed), nach dem die Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungen in der Bundesrepublik in Europa verhältnismäßig schlecht sind und wie bewertet die Bundesregierung insbesondere die Einordnung der Untersuchung in den Kategorien
    a) Plan Scope
    b) Strike Price
    c) Minority Shareholders & Bureaucracy
    d) Employee Tax (Timing)
    e) Employee Tax (Rate)
    f) Employer Taxation?
11. Wie erklärt sich nach Einschätzung der Bundesregierung der enorme Unterschied in der Nutzung von Unternehmensbeteiligungen für Startup-Mitarbeiter/-innen in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern wie den USA?
12. Wie bewertet die Bundesregierung das Mitarbeiterbeteiligungsmodell Bons de Souscription de Parts de Créateur d'Entreprise (BSPCE) in Frankreich?
13. Wie bewertet die Bundesregierung das Mitarbeiterbeteiligungsmodell Enterprise Management Incentive Scheme in Großbritannien?
14. Spielt das nicht umgesetzte Vorhaben der letzten Großen Koalition, die Stock-Options-Modelle weiterzuentwickeln, (www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf S. 98) für die aktuelle Bundesregierung eine Rolle und plant die Bundesregierung insgesamt im Bereich von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen in dieser Legislaturperiode gesetzgeberisch tätig zu werden?

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

15. Sieht die Bundesregierung einen Zusammenhang zwischen der stärkeren Verbreitung von Aktienoptionsmodellen und einem Kurzfristdenken insbesondere im Bereich des Topmanagements und wie erklärt sie sich gegebenenfalls diesen Zusammenhang?
16. Wie sind nach Ansicht der Bundesregierung Modelle der Mitarbeiterbeteiligung zu gestalten um die Anreize des Topmanagements auf den langfristigen Unternehmenserfolg auszurichten?
17. Sieht die Bundesregierung eine höhere Anzahl an Unternehmensbeteiligungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Startups und anderen Unternehmen als ein erstrebenswertes Ziel an?
18. Wie bewertet die Bundesregierung die Attraktivität der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungsmodelle?
19. Wie bewertet die Bundesregierung die bürokratischen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungsmodelle?
20. Wie bewertet die Bundesregierung die finanzmarktregulatorischen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungsmodelle?
21. Welche Maßnahmen hält die Bundesregierung für wirksam, um Mitarbeiterbeteiligungen in der Bundesrepublik attraktiver zu machen und weiterzuverbreiten?
22. Wie bewertet die Bundesregierung den Antrag Nordrhein-Westfalens im Bundesrat „Entschließung des Bundesrates „Sicherung des Wirtschaftsstandorts Deutschland – Schritte zu einer modernen wettbewerbsfähigen Unternehmensbesteuerung“ (Drucksache 310/18: www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2018/0301-0400/310-18.html) in Bezug auf den Teil zu Mitarbeiterbeteiligungen?
23. Gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung Berechnungen zu der Aufkommenswirkung der einzelnen Maßnahmen?
24. Wie bewertet die Bundesregierung den Vorschlag von Wirtschafts- und Digitalminister Prof. Dr. Andreas Pinkwart, die steuerliche Freigrenze für Mitarbeiterbeteiligungen von derzeit 360 Euro auf 5 000 Euro jährlich anzuheben (www.land.nrw/de/pressemitteilung/landesregierung-will-forschung-und-entwicklung-steuerlich-foerdern-und)?
25. Gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung Berechnungen zu der Aufkommenswirkung der Anpassung der steuerlichen Freigrenze?

Berlin, den 11. Dezember 2018

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Satz: Satzweiss.com Print, Web, Software GmbH, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken, www.satzweiss.com
Druck: Printsystem GmbH, Schafwäsche 1-3, 71296 Heimsheim, www.printsystem.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333